

CAI
HR
- Z 103

Government
Publications



Work SHARING

3 1761 115569519

A standard 1D barcode representing the library identification number.

A Positive Alternative to Layoffs

LM-549-03-02



Government
of Canada

Gouvernement
du Canada

Canada

Facing difficult times — what are your options?

When a company faces difficulty beyond its control and is forced to cut back production, it may have only two courses of action. It can either lay off workers temporarily or make an agreement with the affected employees to participate in a Work Sharing arrangement.

What is a Work Sharing Agreement?

Work Sharing is a program that enables employers to face cutbacks and still avoid layoffs. The program enables this by shortening the work week by one to three days and paying reduced wages accordingly. For the hours, days, or shifts not worked, Human Resources Development Canada (HRDC) arranges for Employment Insurance (EI) eligible workers to draw benefits, to help compensate them for the lower wages received from their employer.

Win-Win situation

Work Sharing benefits workers:

- they avoid the hardship of being laid off;
- they retain their work skills.

Work Sharing benefits employers:

- valued employees are retained;
- staff morale is strengthened;
- expensive rehiring and retraining costs are avoided.

Working together

Management and workers must agree to participate in Work Sharing and apply together. Representatives of the company and the workers must sign

the application and all resulting agreements with HRDC. All agreements must be signed in advance of the start date. Any time during the agreement, the employer, the employees, or HRDC have the right to terminate the Work Sharing Agreement.

A temporary measure

Agreements can be from a minimum of 6 weeks to a maximum of 26 weeks. These agreements can be extended, in exceptional circumstances, by up to 12 weeks with approval by HRDC.

The employer is responsible for setting up a schedule of work hours and notifying HRDC officials of any changes in the time worked and the number of employees on Work Sharing. Work Sharing Agreements do not affect workers' rights to regular EI Benefits if they happen to be laid off after the agreement ends.

No waiting period for Benefits

Participants do not have to serve a two-week waiting period for Work Sharing Benefits. However, benefits are processed through the EI payment system, meaning it will take a few weeks for the first cheques to arrive.

For example, under Work Sharing, a person earning \$350 for a 40-hour work week would receive a total sum of \$319 for a 32-hour week (loss of 8 hours of work) paid as follows: \$280 in wages and \$39 in EI Benefits. Every two weeks, the employer must verify each claimant's report card after it has been filled out.

EI Benefits are taxable and are subject to the rules and regulations of the Canada Customs and Revenue Agency Act. In certain cases for high income workers, a portion of the EI benefits under Work Sharing may have to be repaid when the annual income tax return is filed. An explanation of how and when this is necessary is available at your local Human Resource Centre of Canada in the information sheet, "Repayment of EI Benefits by High-Income Claimants."

Who can participate?

Permanent full- or part-time employees of a company may participate. The minimum number of employees in a Work Sharing Agreement is two. In order to receive Work Sharing benefits, workers must be eligible to receive regular EI benefits.

How can employers qualify?

To be eligible, an employer must have been in business in Canada for at least two years.

The company must also be able to show that the need for reduced hours is temporary and unavoidable, and is not a seasonal situation. A detailed Recovery Plan is required, outlining how the company will return to normal production schedules and hours of employment at the end of the Work Sharing Agreement.

No Work Sharing Agreement can be approved or continued during a labour dispute.

For more information

For further information contact the Human Resource Centre of Canada nearest you or visit our Web site at:

<http://www.hrdc-drhc.gc.ca>

ALTERNATIVE FORMAT

This document is available in either large print, audio cassette, braille or computer diskette. To obtain this publication in alternative format, call 1 800 788-8282



globale de 319 \$ pour une semaine de travail de 32 heures (perte de 8 heures de travail) se répartissant comme suit : 280 \$ en salaire et 39 \$ en prestations d'assurance-emploi. Toutes les deux semaines, l'employeur doit vérifier les déclarations remplies par chaque prestataire.

Les prestations d'assurance-emploi sont imposables selon les lois et règlements de l'Agence des douanes et du revenu du Canada. Certains travailleurs dont la rémunération est élevée auront peut-être à rembourser une partie des prestations d'assurance-emploi touchées au titre de l'Accord de temps partagé lorsqu'ils rempliront leur déclaration annuelle de revenus.

Pour en savoir plus à ce sujet, vous pouvez vous procurer la fiche de renseignements Remboursement des prestations d'assurance-emploi par les prestataires à revenu élevé, auprès du Centre de ressources humaines Canada le plus près de chez vous.

Qui peut participer?

Les employés permanents à temps plein ou à temps partiel d'une compagnie peuvent participer. Au moins deux employés doivent participer à un Accord de travail partagé. Afin de bénéficier des prestations de travail partagé, les employés doivent être admissibles aux prestations d'assurance-emploi.

Qui sont les employeurs admissibles?

L'employeur doit avoir exercé ses activités au Canada pendant au moins deux ans.

De plus, l'entreprise doit être en mesure de démontrer que la nécessité de réduire la production est temporaire et inévitable et qu'il ne s'agit pas d'une situation saisonnière. Un plan détaillé de reprise des activités est requis indiquant comment l'entreprise retournera à sa pleine capacité de production et au nombre d'heures normales d'emploi à la fin de l'Accord.

Aucun Accord de travail partagé n'est approuvé ou maintenu pendant un conflit de travail.

Pour plus de renseignements

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec le Centre de ressources humaines du Canada le plus près de chez vous ou visitez notre site Web à l'adresse suivante :

<http://www.drhc-hrdc.gc.ca>

FORMAT DE SUPPORT DE SUBSTITUTION

Ce document est disponible en gros caractères, en braille, sur cassette audio, ou sur disquette. Il suffit de composer le 1 800 788-8282 pour obtenir le format choisi.



Vous traversez des moments difficiles — quelles sont vos options?

Lorsqu'une entreprise est dépassée par les événements et se voit contrainte de réduire ses activités, l'alternative suivante s'offre à elle : elle peut soit licencier temporairement du personnel, soit conclure une entente avec les employés touchés leur permettant de se prévaloir de l'Accord de travail partagé.

Qu'est-ce que l'Accord de travail partagé?

Le Programme de travail partagé permet aux employeurs de faire face aux compressions tout en évitant des licenciements. Le programme permet de raccourcir la semaine de travail d'un à trois jours, les salaires versés étant réduits en conséquence. Pendant les heures, jours, et quarts de travail non travaillés, Développement des ressources humaines Canada (DRHC) permet aux travailleurs et aux travailleuses admissibles à l'assurance-emploi de toucher des prestations d'assurance-emploi, pour compenser la perte de salaire.

Une solution gagnante

Le travail partagé avantage les employés :

- ils évitent les difficultés qu'entraîne une mise à pied ;
- ils maintiennent leurs compétences professionnelles.

Le travail partagé avantage les employeurs :

- ils gardent leurs employés compétents ;
- ils maintiennent le moral du personnel ;
- ils évitent les frais élevés de réemploi et de recyclage.

Travailler ensemble

La direction et le personnel concerné doivent accepter de participer à l'Accord de travail partagé et présenter une demande conjointe.

Les personnes représentant l'entreprise et le personnel doivent signer la demande et les accords qui en découlent avec DRHC avant la date d'entrée en vigueur de l'Accord. Une fois l'Accord signé, l'employeur, les employés ou DRHC ont le droit de mettre fin à l'Accord de travail partagé.

Mesures temporaires

Les accords peuvent durer au moins 6 semaines et au plus 26 semaines. Ces accords peuvent être prolongés, à titre exceptionnel, jusqu'à 12 semaines au maximum, sous réserve de l'approbation de DRHC.

Il incombe à l'employeur d'établir un calendrier des heures de travail et d'informer les responsables de DRHC concernés de tout changement apporté au temps de travail et au nombre d'employés participant au Programme de travail partagé. La participation aux accords de travail partagé ne limite aucunement le droit aux prestations d'assurance-emploi régulières dans le cas de licenciements survenant après l'expiration de l'Accord.

Prestations versées sans délai

Les participants au programme ne se voient pas imposer une période d'attente de deux semaines pour recevoir leurs prestations en vertu du Programme de travail partagé. Toutefois, celles-ci sont versées par l'entremise du système de paiement de l'assurance-emploi. Il faut donc compter quelques semaines avant de recevoir le premier chèque.

Par exemple, en vertu du Programme de travail partagé, une personne qui gagne 350 \$ pour une semaine de 40 heures de travail, recevra la somme



Le travail PARTAGÉ:



Une solution au licenciement



Gouvernement
du Canada

Government
of Canada

LM-549-03-02

Canada